

УДК 349.24

Orsid 0000-0001-8335-8048

*Юшко Алла Миронівна,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, доцент*

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Рівність у трудових правах та заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі гарантуються національним законодавством, зокрема, Конституцією України (ст.ст. 21, 24, 43), Кодексом законів про працю України (ст.ст. 2-1, 22), Законами України “Про засади запобігання та протидії

дискримінації в Україні”, “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” тощо. Україною ратифіковані Конвенції МОП про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності, про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та ін. Навіть Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії (їхніми державами-членами) містить статтю 420 щодо співпраці з метою забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Однак у реальному житті ситуація з гендерною рівністю у трудових відносинах далека від ідеалу. Жінки порівняно з чоловіками мають менше можливостей у працевлаштуванні на високооплачувану роботу, у професійному просуванні. Більшість роботодавців продовжують віддавати перевагу чоловікам, оскільки ймовірність переривання жінками часу роботи й втрати кваліфікації через народження дітей або догляд за ними у разі хвороби досить висока. Жінки першими підпадають під звільнення при скороченні штатів та змушені шукати роботу у тіньовому секторі економіки, виконувати непрестижну, низькооплачувану роботу без дотримання їхніх соціальних гарантій, визначених законодавством держави, або ж шукати роботу за кордоном, наражаючись на небезпеку і приниження й позбавляючи при цьому уваги і виховання своїх дітей [1].

У світовому рейтингу дотримання гендерної рівності від Всесвітнього економічного форуму Україна посіла 65 місце серед 149 країн. У топ-5 увійшли скандинавські країни: Ісландія, Норвегія, Швеція та Фінляндія, а також латиноамериканська країна Нікарагуа (5 місце) [2].

За даними Державної служби статистики України середня заробітна плата чоловіків в Україні є на 26,6 відсотка вищою, ніж середня зарплата жінок [3].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 229-р від 5 квітня 2017 р. було схвалено Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [4]. Серед шляхів і способів розв’язання проблеми недостатнього рівня впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усі сфери життєдіяльності суспільства Уряд визначає, зокрема, удосконалення відповідної нормативно-правової бази.

Прикладом для України у вирішенні цієї проблеми може стати позитивний досвід скандинавських країн. Так, шведський Закон про забезпе-

чення рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці 1991 р. зобов'язує підприємців забезпечувати рівний розподіл робочих місць між чоловіками й жінками. На підприємствах, де число працюючих чоловіків і жінок не є приблизно рівним, необхідно прийняти на роботу додатково представників недостатньо представленої статі. Якщо, наприклад, на одне робоче місце претендують два кандидата, то при рівних умовах повинен бути прийнятий кандидат тієї статі, яка недостатньо представлена на підприємстві [5, с. 70].

У Преамбулі Закону України від 08.09.2005 р. № 2866-IV “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” наголошується, що його метою є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [6].

Відповідно до частини 5 ст. 16 цього Закону для досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців дозволяється застосування позитивних дій. А частиною 4 ст. 17 цього Закону передбачено, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

На мій погляд, необхідно внести зміни до зазначених норм Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, закріпивши у них не право, а обов'язок керівників органів державної влади й місцевого самоврядування та роботодавців здійснювати позитивні дії, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати своє конституційне право на працю.

Список використаних джерел:

1. Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці — під профспілковий контроль! URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robota-genderni-pitannya/12320-kruglij-stil-gendernu-rivnist-u-sferi-pratsi-pid-profspilkovij-kontrol> (дата звернення: 13.03.2019).

2. Яке місце посіла Україна у світовому рейтингу гендерної рівності: цікаві результати, 18.12.2018. URL: https://24tv.ua/yake_mistse_posila_ukrayina_v_reytingu_gendernoyi_rivnosti_tsikavi_rezultati_n1082330 (дата звернення: 13.03.2019).

3. Чоловіки в Україні заробляють на чверть більше, ніж жінки, 05.09.2017. URL: <https://www.dw.com/uk/чоловіки-в-україні-заробляють-на-чверть-більше-ніж-жінки/a-40365784> (дата звернення: 13.03.2019).

4. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 229-р від 05.04.2017 р. Офіційний вісник України. 2017. № 31. Ст. 951.

5. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. 263 с.

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 р. Офіційний вісник України. 2005. № 40. Ст. 2536.